Canada

A GROWING CONCERN...

LABOUR EDUCATION FOR CANADIAN WORKERS

Labour Canada
Travail Canada

A GROWING CONCERN...

LABOUR EDUCATION FOR
CANADIAN WORKERS

Photographs

Canadian Nurses Association
National Film Board of Canada
Ontario Provincial Police
Université du Québec

Published by the authority of the Honourable Charles L. Caccia,
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of this booklet may be obtained from:

Departmental Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario K1A 0J2

Tel.: (819) 997-1166

©Minister of Supply and Services Canada, 1982

Cat. No. L 31-30/1982

ISBN 0-662-51800-4

Printed in Canada

FOREWORD

Since 1977 Labour Canada has made a significant financial contribution to promote labour education which has contributed to the expansion of many existing activities including courses, seminars, conferences, workshops and the gathering of documentation. It has also stimulated the implementation of several new educational activities by the union movement.

As with any educational program, some beneficial results are seen immediately while others will only be known over a longer period. This publication will outline the reasons Labour Canada established the Financial Assistance Program for Labour Education and the progress the unions have made in undertaking various labour studies for their members since 1977.

INTRODUCTION

The world of industrial relations is one of incredible complexity and challenge. Those who rise through the ranks of the labour movement, from the shop floor to the highest elected office in their unions, must possess outstanding qualities — intelligence, stamina, dedication, courage and particularly oratorical skills. Otherwise, the rigors and obstacles encountered in the long climb to the top may well prove insurmountable.

The programs offered by our educational institutions are inadequate to fully prepare workers for their role as union members, officers or specialists. Nor does it give them an understanding of the importance of unions in our labour relations system, in the economy, or in society as a whole. As a result, trade unions, with their limited resources, have had to carry almost the entire burden of labour education.

Meat packaging plant; Ontario.

Workers at a lumber camp in New Brunswick.

It has long been recognized by the labour movement that a well informed membership plays a critical role in the progressive and efficient operation of union organizations. Canadian unions are naturally committed to the collective bargaining system and to solving problems at the work-site. Union responsibilities in these areas have motivated the promotion of structured labour education programs to inform their members about their rights and responsibilities and about the role of labour in society.

THE FIRST CONFERENCE

The theme of the first national conference on labour education was the co-operation between unions and universities on labour education. This conference was held in 1956 under the joint sponsorship of the Canadian Labour Congress and the Canadian Association for Adult Education. In the following years many efforts were made by individual unions and central labour organizations to develop educational activities for workers. Two significant developments were the opening of the Labour College of Canada in 1963 and the Atlantic Region Labour Education Centre in 1972.

The Labour College of Canada provides education at the first year university level for workers who belong to unions affiliated to the Canadian Labour Congress. Economics, history, industrial sociology, political science and trade unionism are the five subjects studied during the eight-week residential program.

The Atlantic Region Labour Education Centre (ARLEC) provides an opportunity to potential labour leaders in the region to acquire the knowledge and skills necessary in the labour movement which is a responsible and integral part of the industrial, social, and economic community. Financial assistance for the operation of the centre was originally provided by the Department of Regional Economic Expansion. This responsibility was transferred to Labour Canada in April 1978 and has become part of an agreement between Labour Canada and the Canadian Labour Congress.

THE SECOND CONFERENCE

The second national conference on labour education was held in 1975 under the joint auspices of the Canadian Labour Congress, the Canadian Association for Adult Education and the *Institut canadien de l'éducation des adultes*, with Labour Canada providing financial assistance, administrative help, and conference accommodation.

One of the goals of this conference was to develop a plan to ensure the co-operation of unions, universities, colleges, adult education agencies and government for the promotion of labour education. Four major recommendations concerning this goal were proposed at the conference. One stressed that labour education is an essential right, not only for workers, but for the full development of a just and democratic society. A second recommendation recalled that the primary responsibility for workers' education and training lies with the labour organizations. Third, it was recommended that the need for collaboration between trade unions and post-secondary institutions in the field of workers' education must be recognized. A fourth recommendation invited governments to assist labour unions with education and training programs which they develop on their own or in co-operation with public institutions.

Hands holding wheat kernels; Saskatchewan.

Worker at the Royal Canadian Mint; Winnipeg.

These recommendations were taken into consideration by Labour Canada and were subsequently included in its 14-point program which is a series of initiatives aimed at improving the structure and process of labour management relations and introduced by the department in 1976.

NEW PROGRAM

Recognizing the need to increase the knowledge and skills required by about 3.5 million union members for effective participation in labour movement affairs and to encourage a more responsible participation by unions and the labour movement in Canadian society, Labour Canada implemented the Financial Assistance Program for Labour Education in 1977.

The purpose of this five-year experiment was to provide financial support to encourage the development of programs and projects for officers, officials, potential labour leaders and members of labour organizations. The programs and projects were designed to ensure the acquisition of a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic, political and social framework of Canada. The knowledge and skills required to carry out the necessary duties in the labour movement were also stressed.

A second purpose of the financial assistance program

was to achieve a more equitable distribution of the public funds made available for educational purposes. As a group, labour leaders and officials have had less access to publicly funded educational programs than representatives of employers, with whom they must deal across the bargaining table in the day-to-day administration of labour-management relations.

ELIGIBILITY

Financial assistance was made available to all legally constituted labour organizations in Canada to expand existing programs or to develop new educational activities for their members. Bursaries were made available to individual union members to improve their educational qualifications in the interest of a more effective discharge of their union responsibilities. In the first year of the program, grants were made available to post secondary educational institutions, but these were discontinued in 1978 because of restraints on government expenditures. The latter grants served to promote the development of labour studies courses and to fund research in support of the labour movement's educational activities.

FINANCIAL ASSISTANCE

Labour Canada signed four agreements with central labour organizations under

Lumberman; British Columbia.

Workers in a fish processing plant; Nova Scotia.

Training session; Ontario Provincial Police.

which each received funds to develop labour education programs for their leaders and their members. Contributions are indexed each year by an inflation factor determined by the percentage change in the consumer price index during the previous year. The organization, content and conduct of the programs are the responsibility of each central organization but at the end of each program year, they must submit to the department:

(1) a descriptive report of the program conducted in the previous year;

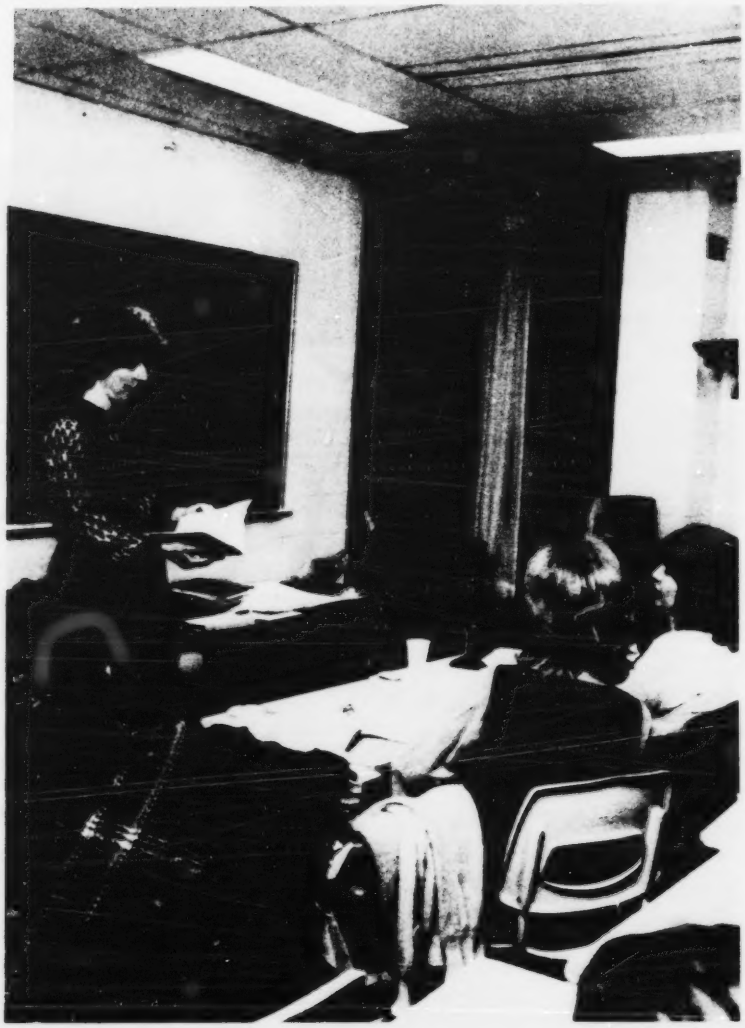
(2) a forecast of the program activity for the next program year;

(3) a certified statement of revenue and expenditures for the previous program year; and

(4) a budget of the expenditures proposed for the ensuing program year.

In addition, the agreements required that special administration committee(s) be established by each central labour organization. In each case, a non-voting representative from Labour Canada acts as liaison officer with the committee.

Grants to independent unions are made on an annual basis, upon approval of their projects by Labour Canada. The maximum grant for each organization is based on the certified membership at the time of the application and the per capita amount is established by Labour Canada. The number of requests and the funds available are the major factors in determining the per capita amount. Successful applicants are given 75 per cent of the grant at the time of the award and the remainder upon submission and approval of the final report on their project. The final report must contain a



University course in progress; Quebec.

Workers in a truck assembly plant; British Columbia.

Woman worker in a kitchen; Quebec.

description of the content of the program or project and a detailed financial statement of the actual costs.

Bursaries, of up to $5 000 each, are granted to individual union members following approval of their project and financial proposals. Applications must be supported by a union organization and accompanied by evidence that the enrolment of the applicant in a course has been accepted by the educational institution. Payments of the bursaries are made in two instalments: 75 per cent upon approval of the application and 25 per cent on receipt of the final report on the project and a financial statement of the actual costs.

Hospital emergency service; Prince Edward Island.

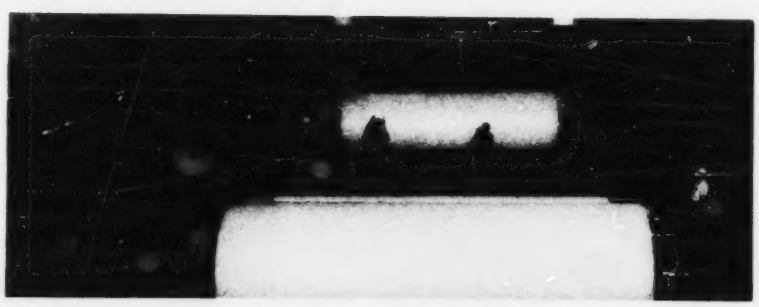
Fishermen hauling nets; Newfoundland.

Oil workers in Alberta.

ADVISORY COMMITTEE

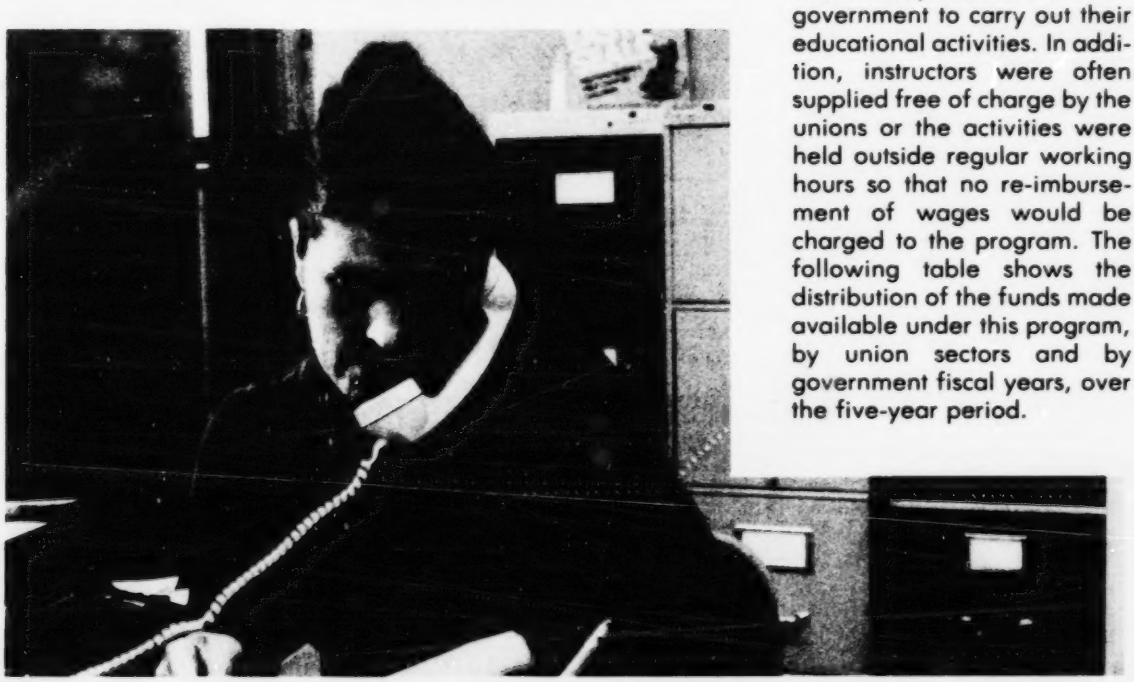
In the first year, the financial assistance program benefited from a 12-member Special Advisory Committee on Labour Education. It was made up of representatives from trade union organizations, academic institutions, and the Institute of Applied Research on Labour. The Canadian Association of Administrators in Labour Legislation was represented on the committee by the director of Labour Education for the Province of British Columbia.

The committee examined and evaluated applications for grants submitted by post secondary educational institutions and by individual union members, and advised the minister on a fair and equitable allocation of the funds made available for these purposes. It also made recommendations to the minister pertaining to the development and efficient operation of the program.



Newsprint mills; Quebec.

Close-up of a worker; Northwest Territories.



Office worker in Ottawa.

ALLOCATION OF THE FUNDS

In 1981, there were 3 487 231 union members in Canada. Based on this figure, the $16 363 509 that will have been distributed by the end of the five-year experiment, represents an annual average of .94 cents per member or a total of $4.69 per member for the five-year period. It is evident that these funds would not have been sufficient to operate the extensive labour education programs that exist today had the union movement not contributed a generous portion of its own financial and human resources. There are many cases where unions have doubled or even tripled the funds they received from government to carry out their educational activities. In addition, instructors were often supplied free of charge by the unions or the activities were held outside regular working hours so that no re-imbursement of wages would be charged to the program. The following table shows the distribution of the funds made available under this program, by union sectors and by government fiscal years, over the five-year period.

DISTRIBUTION OF FUNDS
LABOUR EDUCATION PROGRAM

	1977-78 (9 mos.)	1978-79 (12 mos.)	1979-80 (12 mos.)	1980-81 (12 mos.)	1981-82 (12 mos.)	1982-83 (3 mos.)	TOTAL
Canadian Labour Congress	$1 500 000	$2 132 000	$2 326 144	$2 541 930	$2 838 712	$729 806	$12 068 592
(including the Atlantic Region Labour Education Centre)	–	168 000	239 456	261 669	292 220	75 127	1 036 472
	$1 500 000	$2 300 000	$2 565 600	$2 803 599	$3 130 932	$804 933	$13 105 064
Confederation of National Trade Unions	120 000	170 560	186 092	203 356	227 099	58 385	965 492
Canadian Conference of Teamsters	56 250	79 950	87 231	95 324	106 453	27 368	452 576
Centrale des syndicats démocratiques	–	25 500	36 346	39 717	44 354	11 403	157 320
Independent Unions	265 769	278 111	261 758	288 462	263 298	24 161	1 381 559
Individual Union Members (bursaries)	10 000	14 541	9 200	10 240	33 000	18 750	95 731
Post Secondary Educational Institutions	205 767	–	–	–	–	–	205 767
TOTAL	$2 157 786	$2 868 662	$3 146 227	$3 440 698	$3 805 136	$945 000	$16 363 509

EDUCATIONAL ACTIVITIES

Various types of educational activities are recognized as projects acceptable under Labour Canada's program. There are two major categories:

(1) programs related to the role and function of the labour movement; and

(2) programs dealing with labour relations and conditions of work.

Programs related to the role and function of the labour movement include all types of educational activities that could assist union members in the discharge of their responsibilities in the union movement and the community as a whole.

Initially, union members must acquire a good knowledge of the history, structure and goals of the labour movement. They must learn about the role of their union at various levels, such as the local union, the labour councils, the federations of labour, and the central labour organizations. It is essential that training opportunities be made available to all sectors of the labour movement, from union members, shop stewards, negotiators, local officers, business agents, to the highest ranking position in the movement. Due to the wide range of interests of the labour movement, the list of educational activities is almost endless. A short review of the most popular courses includes: union administration; union counselling; the role of shop stewards; oral, written or audio visual communications; social, political and economic affairs; welfare programs such as pension plans, health benefit plans, and workers' compensation; and the role of labour in the community as well as on the international scene.

Another important sector of labour education includes labour relations and conditions of work. In this

category, the collective bargaining process is, of course, one of the major concerns of the labour movement. Activities in this area centre on: trends in collective bargaining; preparation for bargaining; grievance procedures; contract administration; arbitration, certification and conciliation processes; and all aspects of labour legislation. Conditions of work is another area in which the union movement is very active. Recognizing the need to find new ways to cope with the complexities of the world of work, the union movement is becoming increasingly interested in learning about such programs as participatory decision-making, quality of working life, assistance for the women in the work force, energy saving programs, and problems related to occupational health and safety.

A generating station; Ontario.

ACHIEVEMENTS

The unionized work force in Canada represents close to 3.5 million workers of which nearly 78 per cent are affiliated members of the four central labour organizations which have labour education contracts with Labour Canada. For this reason most of the labour education funds went to these four organizations. Based on the figures reported in Labour Canada's 1981 issue of "Labour Organizations in Canada", the membership of the five major groups receiving labour education funds from the department is as follows:

Group	Membership	% of Total Membership
Canadian Labour Congress	2 369 351	68.0
Confederation of National Trade Unions	210 430	6.0
Canadian Conference of Teamsters	92 000	2.6
Centrale des syndicats démocratiques	44 463	1.2
Independent Unions	770 987	22.2
	3 487 231	100.0

The Canadian Labour Congress (CLC) activities concentrated on three major areas: education of members, training of instructors, and production of support material for their programs.

Labour education reached several thousand union members through hundreds of seminars, courses, and conferences held across Canada. The most common subject matters included:

Occupational Health and Safety	Arbitration and Contract Law
Union Counselling	Federal Labour Legislation
Labour Economics	Job Evaluation
Labour Arbitration	Women in the Work Force
Trends in Collective Bargaining	Leadership Skills
Socio-Economic Planning	International Affairs
Labour Law	Legislation Affecting Collective Bargaining
Leadership Training	Public Relations and Labour Journalism
Labour Council Officers Training	Pension Plans

The CLC National Labour Education and Studies Centre made significant progress in instructor training. Hundreds of students from all five regional centres attended instructor training courses dealing with training techniques, union administration, steward training, meeting procedures, staff training and union counselling.

Many films, audio-visual presentations and manuals on shop steward training, collective bargaining, arbitration, alcohol and drug abuse, labour economics, union counselling and labour history were also produced as support material.

The CLC transfers a portion of its federal grant to the Quebec Federation of Labour (QFL). This has enabled the QFL to establish a new educational facility, the Centre de formation syndicale, which offers a comprehensive teacher training program to unions affiliated with the QFL.

The Confederation of National Trade Unions (CNTU) used their federal funds to expand their existing educational activities. Training and the demand for it increased as well as the amount of money invested resulting in a multiplier effect. Since 1976, the CNTU's education service has had a new training program which brings together many members from all regions of Quebec. It deals with both the basic aspects of the country's social, economic, and political life and the technical aspects of the union movement.

The Canadian Conference of Teamsters had no formal education program prior to 1977. The financial assistance received from Labour Canada was used to provide a number of seminars, courses and conferences for the benefit of officers, business agents, shop stewards and the general membership. Topics included grievance procedures, health and safety, current issues in industrial relations, labour laws, and contract interpretation. Considerable monetary and human resources were also directed to the development of labour libraries in each of their three regions.

The Centrale des syndicats démocratiques (CSD) also benefited from the financial support program. This is the smallest of the four central labour organizations with a labour education contract with Labour Canada and its projects were designed to develop officers at all levels. Numerous courses and workshops were held throughout Quebec concerning the role of the union member, health and safety, social affairs, women in the work force, economic issues, job evaluation and quality of working life. Material was also developed on health and safety.

An average of 55 applications from independent unions were processed each year. The membership of the participating unions represents about half of the 800 000 workers affiliated with independent unions. A broad

Workers leaving a refinery; Ontario.

selection of educational activities were offered and the most popular subjects were collective bargaining, and the history, structure and goals of the labour movement. Funds were also directed to the production of educational material such as a manual on the duties of shop stewards and audio-visual presentations on grievance procedures. The majority of the grants were awarded to unions from the hospital, education and government sectors. The general membership and shop stewards were the major beneficiaries of the educational activities for which grants were distributed on a per capita basis. Because the unions are limited to a maximum grant based on their membership, it can often place a heavy burden on the funds of smaller unions which have to supplement the federal grant if they are to cover the full cost of projects.

A total of 21 individuals, six women and 15 men, were granted 24 bursaries during the five-year period. The majority of the bursary recipients applied their grants to courses in industrial relations, social studies, adult training and job organization and design. Two attended law school. Other projects included research on health and safety, quality of working life, job displacement due to the implementation of new micro-electronic technology, an analysis of the growth of academic unions in Ontario and the history of the labour movement in Alberta.

THE FUTURE

The increasing number of new and complex problems in the world of industrial relations supports the need for continuing education for union members. The growing trend of worker mobility requires that they be more knowledgeable of socio-economic affairs so that they can readily adapt to their new environment and play a prominent role in both union and community affairs. The union movement is faced with maintaining educational facilities to accommodate the steady growth of new members joining each year. Workers in new sectors such as financial institutions and insurance companies are becoming more and more interested in forming unions.

The more sophisticated collective bargaining process is also creating a greater need for labour education. New trends are developing such as industry-wide bargaining in response to the growing complexity of modern industry. Unions must be equipped to deal with a variety of problems that have a major impact on their membership. Technological change, for example, covers many aspects. This forces union members to acquire intensive knowledge in many areas, as they are often involved in discussions before the introduction of new processes or machinery as well as in the implementation

Women workers at a fish packaging plant; British Columbia.

of programs designed to minimize the impact on the livelihood of the workers affected.

An increased awareness of hazardous working conditions in many industries has prompted unions to negotiate rules and procedures governing safety in the workplace. They have also played a significant role in creating a safer working environment by lobbying for improved safety legislation. New ways to cope with energy problems, such as adjustments in work schedules, are likely to become a more important bargaining issue in the next few years.

An area which is currently generating more interest and discussion between union and management, is quality of working life. Labour and management participate as partners in the restructuring of work and the organization of work processes to make jobs more satisfying and to increase efficiency in the workplace. Union leaders must acquire a comprehensive knowledge of the concept of quality of working life programs if they are to have meaningful discussions with their counterparts on this subject. The large number of women joining the work force is another important subject that requires attention by the union movement.

Finally, the union movement also has an interest in a wide range of social benefits that are enjoyed by all Canadians. The list is lengthy and includes medicare, unemployment insurance, old age security, the Canada Pension Plan, workers' compensation and many others.

CONCLUSION

The Financial Assistance Program for Labour Education and the union movements' financial and human resources has given the opportunity to an increasingly large number of union members and leaders to participate in a wide selection of educational activities aimed at improving their skills and effectiveness in the union movement. This in turn, has contributed to a more effective representation of the membership by their leaders and to a more active participation on their part in their union's role in socio-economic affairs.

The federal grants have helped to encourage the unions to increase their investment in education which has led to greater membership participation in training activities. It has created expectations among the membership for a wide range of educational opportunities to help them play their role in the world of industrial relations. New structures and programs have been developed to answer these needs. These educational activities must continue and expand if long-range beneficial effects on labour relations are sought.

Independent evaluators of the Financial Assistance Program for Labour Education reported that it represents the largest initiative by the federal government in the area of adult education in the 1970's. The program has helped the canadian labour movement to establish an excellent program of labour studies that shows every promise of fulfilling initial goals and providing long-term benefits to the labour movement and the people of Canada.

Further information on Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education may be obtained from the following offices of the department:

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
100 Arden Street,
4th Floor,
MONCTON, N.B.
E1C 4B7
(506) 388-6640

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
MONTREAL, Quebec
H3C 3R5
(514) 283-5746

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
4900 Yonge Street,
Suite 200,
WILLOWDALE, Ontario
M2N 6C3
(416) 224-3824

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Bldg.,
400 - 303 Main Street,
WINNIPEG, Manitoba
R3C 3G7
(204) 949-6375

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
750 Cambie Street,
7th Floor,
VANCOUVER, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-1643
(604) 666-1656

EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK BRANCH

Labour Education Unit,
Labour Canada,
OTTAWA, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-2861

Pilots at a weather station; Quebec.

LABOUR EDUCATION PROGRAM

STATEMENT OF OBJECTIVES

1. UNION MEMBERSHIP

Promote greater sense of responsibility between labour and management.

Promote greater sense of responsibility between labour and general public.

Increase knowledge of union members for effective participation in labour movement.

Encourage responsible participation of unions and labour movement in society.

2. LABOUR FORCE

Assist labour leaders and potential labour leaders to acquire more comprehensive knowledge and understanding of the structure, goals, policies, and responsibilities of the Canadian labour movement.

3. PUBLIC IN GENERAL

Encourage better informed union membership and smoother collective bargaining.

Promote fuller and more knowledgeable participation in social and economic affairs.

Distribute educational funds more equitably.

Establish immediate and real programmatic links between government and the labour movement.

Improve climate in government-labour relations.

UN PROGRAMME QUI PREND DE L'AMPLEUR

LA FORMATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS CANADIENS

Travail Canada Labour Canada

UN PROGRAMME QUI PREND DE L'AMPLEUR

LA FORMATION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS CANADIENS

Photographies

Association des infirmières et infirmiers du Canada
Office national du film du Canada
Sûreté provinciale de l'Ontario
Université du Québec

Publié sous l'autorité de l'honorable Charles L. Caccia,
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Distribué par le

Centre de distribution du Ministère
Travail Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0J2

Tél.: (819) 997-1166

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1982

Nº de cat. L 31-30/1982

ISBN 0-662-51800-4

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

Depuis 1977, Travail Canada a apporté une aide financière importante à la formation syndicale. Cette initiative a contribué à l'expansion d'un grand nombre d'activités existantes; elle a donné lieu, notamment, à des séries de cours, séminaires, conférences, ateliers et à de la documentation. En outre, elle a stimulé la mise sur pied de plusieurs activités nouvelles du mouvement syndical, en matière de formation.

Comme dans le cas de tout programme d'enseignement, certains avantages sont connus rapidement alors que d'autres ne se manifesteront que plus tard. La présente publication a pour objet d'informer le public sur l'origine du programme de formation syndicale de Travail Canada et sur les progrès accomplis par les syndicats dans l'organisation de diverses activités de formation syndicale destinées à leurs membres depuis 1977.

INTRODUCTION

Le monde des relations industrielles est un milieu d'une complexité incroyable où abondent des défis qu'on ne saurait imaginer. Les travailleurs du rang, qui réussissent à se faire élire aux plus hauts postes de leurs syndicats, doivent posséder des qualités exceptionnelles: intelligence, énergie, dévouement, courage et talent oratoire, dont il ne faut pas ignorer l'importance. Autrement, les difficultés et les obstacles qui surviennent au cours de cette longue ascension peuvent fort bien s'avérer insurmontables.

Ontario. Conserverie de viande.

Nouveau-Brunswick. Salle à manger d'un camp de bûcherons.

L'instruction dispensée par nos établissements d'enseignement ne prépare pas suffisamment les travailleurs à jouer leur rôle de syndiqués et, par la suite, de responsables syndicaux et de spécialistes. Elle ne leur donne pas non plus des connaissances fondamentales sur l'importance des syndicats dans notre système de relations industrielles, dans l'économie ou dans la société dans son ensemble. Par conséquent, les syndicats ont eu à assumer la presque totalité du fardeau de la formation syndicale, avec des ressources limitées.

Le mouvement syndical s'est rendu compte depuis longtemps que des membres bien informés jouent un rôle décisif dans l'avancement et le fonctionnement efficace des organisations syndicales. De par leur nature, les syndicats canadiens sont engagés dans la négociation collective et la solution des problèmes qui surgissent au travail. Leurs responsabilités à cet égard justifient leur intérêt dans la promotion de programmes de formation syndicale bien structurés qui informeront leurs membres sur les droits et les responsabilités de ces derniers, de même que sur le rôle du mouvement syndical dans la société.

LA PREMIÈRE CONFÉRENCE

Tenue en 1956 sous les auspices conjoints du Congrès du travail du Canada et de l'Association canadienne de l'éducation permanente, la première conférence nationale sur la formation syndicale avait pour thème la collaboration syndicale et universitaire en matière de formation syndicale. Par la suite, de multiples efforts furent exercés par certains syndicats et par les centrales syndicales en vue d'étendre les activités éducationnelles. Deux événements importants ont été la fondation du Collège canadien des travailleurs en 1963, et celle du Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique (CESRA), en 1972.

Le Collège canadien des travailleurs dispense des cours, en première année universitaire, à l'intention des travailleurs qui appartiennent à des syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada. Les syndiqués inscrits au programme de huit semaines en résidence étudient les cinq matières qui suivent: l'économique, l'histoire, la sociologie industrielle, les sciences politiques et le syndicalisme.

Le Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique a pour mission de donner l'occasion aux futurs chefs syndicaux de la région d'acquérir des connaissances et des compétences liées au rôle du mouvement syndical en tant que partie intégrante et responsable de la collectivité industrielle, sociale et économique. À l'origine, c'est le ministère de l'Expansion économique régionale qui a apporté une aide financière à la marche du Centre. Cette responsabilité a été dévolue à Travail Canada en avril 1978, et elle est devenue partie d'une entente entre Travail Canada et le Congrès du travail du Canada.

LA DEUXIÈME CONFÉRENCE

La deuxième conférence nationale sur la formation syndicale a eu lieu en 1975, sous les auspices conjoints du Congrès du travail du Canada, de l'Association canadienne d'éducation permanente et de l'Institut canadien d'éducation des adultes. De son côté, Travail Canada avait apporté son aide financière, tout en assurant les services administratifs et les installations d'accueil nécessaires au déroulement de la conférence.

Saskatchewan. Le blé du moissonneur.

Winnipeg. Employé de la Monnaie Royale canadienne.

Celle-ci avait pour objet, entre autres, de procéder à l'élaboration d'un plan d'action nécessitant la collaboration des syndicats, des universités, des collèges, des organismes de formation des adultes et du gouvernement en ce qui concerne la promotion de la formation syndicale. Quatre recommandations importantes furent présentées à cet égard. L'une d'entre elles insistait sur le fait que la formation syndicale est un droit essentiel non seulement pour les travailleurs, mais pour le développement complet d'une société juste et démocratique. Une deuxième recommandation soulignait que la responsabilité première de la formation des travailleurs retombe sur les organisations syndicales. En troisième lieu, il était recommandé que le besoin de collaboration entre les syndicats et les établissements d'enseignement postsecondaire dans le domaine de la formation des travailleurs soit reconnu. Une quatrième recommandation invitait les gouvernements à aider les syndicats en ce qui concerne les programmes de formation mis sur pied par leurs propres moyens ou en collaboration avec des institutions publiques.

Ces recommandations ont été prises en considération par Travail Canada qui les a incorporées par la suite dans son programme en 14 points. Il s'agissait d'une série d'initiatives visant à améliorer les structures et le processus des relations ouvrières-patronales mis en oeuvre par le ministère en 1976.

NOUVEAU PROGRAMME

Reconnaissant la nécessité d'améliorer les connaissances et la compétence nécessaires à environ 3,5 millions de syndiqués, en vue d'une participation efficace aux affaires du mouvement syndical, et afin d'encourager une plus grande participation par les syndicats et le mouvement syndical à la vie de la société canadienne, Travail Canada a mis sur pied, en 1977, un programme d'aide financière à la formation syndicale.

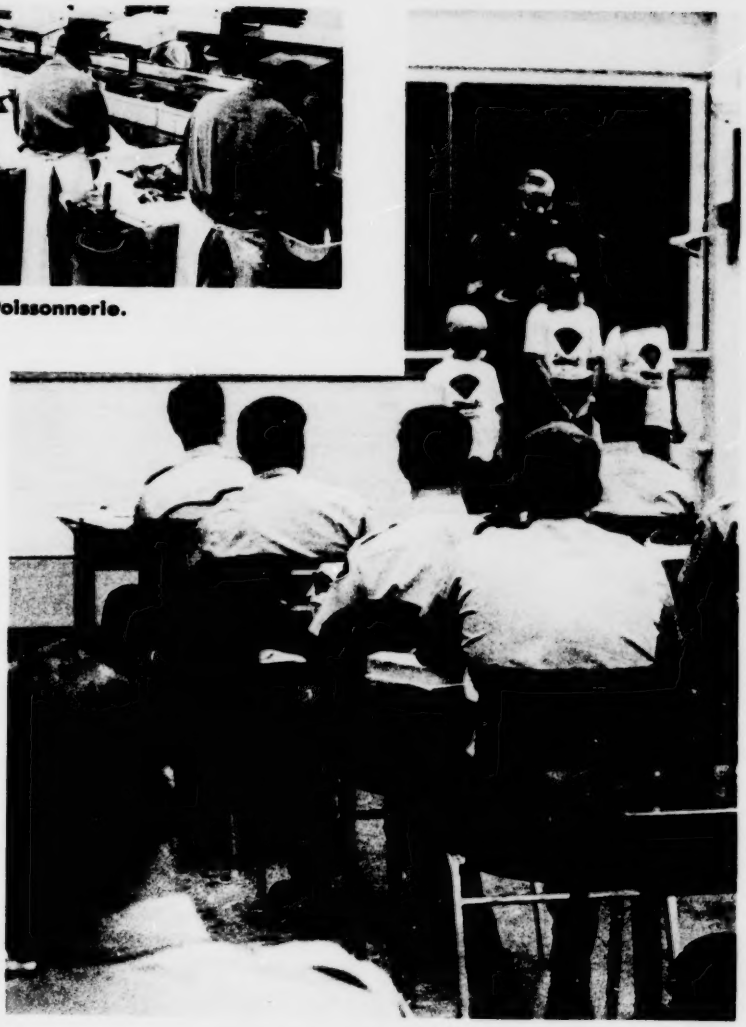
Cette expérience de 5 ans visait à soutenir financièrement l'élaboration de programmes et de projets destinés à permettre aux agents, aux responsables, aux futurs chefs syndicaux et aux membres des organisations syndicales d'acquérir des connaissances plus poussées sur les objectifs, les politiques et les responsabilités du mouvement syndical canadien dans le contexte économique, politique et social du Canada, ainsi que les qualités nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions au sein du mouvement syndical.

Le Programme a également un deuxième objectif, celui de procéder à une répartition plus équitable des fonds publics destinés à des fins éducatives. En tant que groupe, les chefs et les représentants syndicaux ont eu un accès plus limité aux programmes d' enseignement

Colombie-Britannique. Bûcheron à l'oeuvre.

Nouvelle-Écosse. Poissonnerie.

publics que les représentants des employeurs avec lesquels ils doivent traiter à la table de négociation dans l'exercice quotidien des relations ouvrières-patronales.



Ontario. Session de formation à la Sûreté.

ADMISSIBILITÉ

Une aide financière a été offerte à toutes les organisations syndicales légalement constituées au Canada, en vue d'élargir des programmes existants ou de mettre sur pied de nouveaux plans de formation pour leurs membres. Des bourses ont été offertes à certains membres en vue d'améliorer leurs titres de compétence pour mieux s'acquitter de leurs fonctions syndicales. Des subventions ont été offertes aux établissements d'enseignement post-secondaire pendant la première année du programme, mais elles ont été discontinuées en 1978, à cause des restrictions budgétaires du gouvernement. Ces subventions ont servi à l'élaboration de cours de formation syndicale et à l'exécution de travaux de recherche destinés à étayer les initiatives du mouvement syndical dans ce domaine.

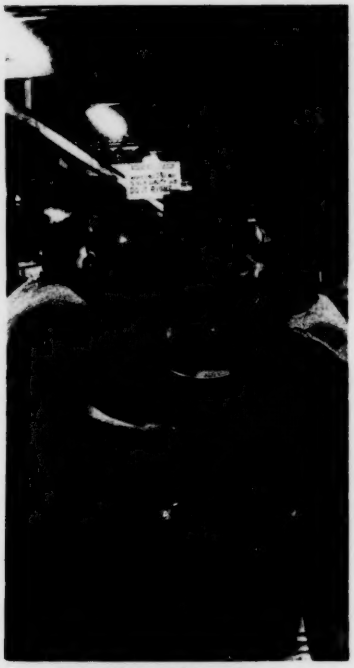
AIDE FINANCIÈRE

Travail Canada a signé avec des centrales syndicales des accords aux termes desquels chacune recevait des fonds tous les trois mois, en vue de mettre au point des programmes d'études syndicales à l'intention de ses dirigeants et de ses membres. Les contributions ont été indexées chaque année à partir de la deuxième année, selon un facteur d'inflation déterminé par le changement en pourcentage de l'indice des prix à la consommation au cours de l'année précédente.

Québec. Cours universitaire.

L'organisation, le contenu et la réalisation des programmes sont la responsabilité de chaque centrale syndicale qui, à la fin de chaque année de programme, doit soumettre au Ministère:

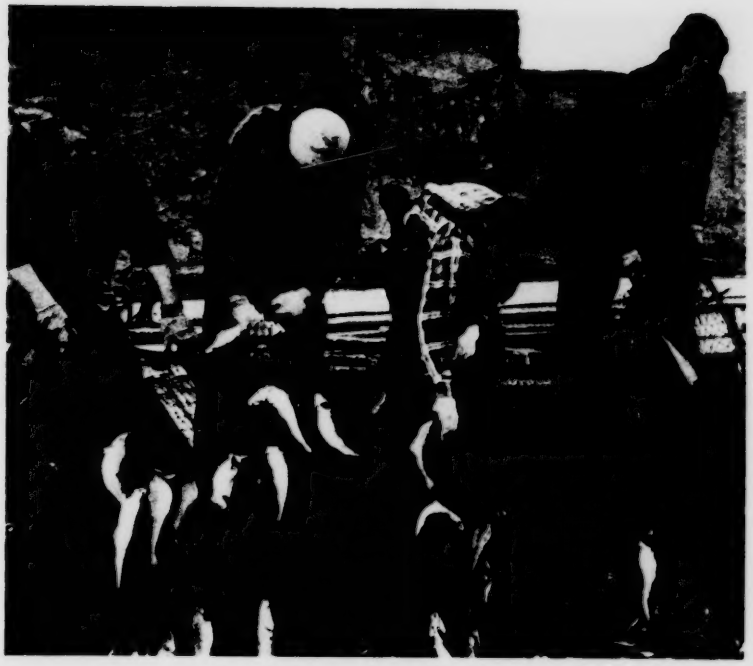
1) un rapport descriptif du programme réalisé au cours de l'année précédente;
2) une prévision des activités du programme de l'année suivante;
3) un état des revenus et dépenses du programme de l'année précédente, dûment attesté;
4) un budget des dépenses projetées pour le programme de l'année à venir.



Colombie-Britannique. Travailleurs d'une usine de montage de camions.

Québec. Dans la cuisine de l'aéroport de Mirabel.

Île-du-Prince-Édouard. Salle d'urgence d'un hôpital.

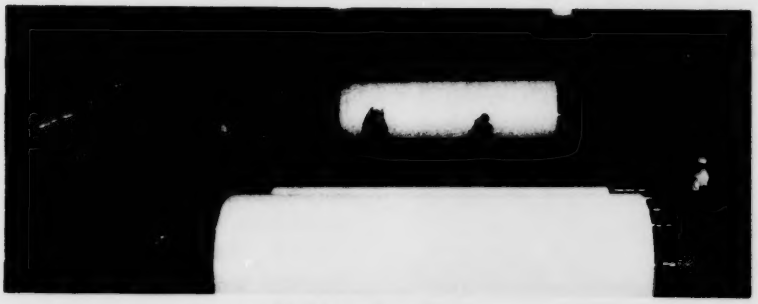


Terre-Neuve. Pêche au filet.

Alberta. Foreurs-sondeurs.

En outre, l'accord stipule que chaque centrale doit créer un comité spécial d'administration au sein duquel un représentant de Travail Canada sans droit de vote fait fonction d'agent de liaison.

Des subventions sont accordées annuellement à des syndicats indépendants, après approbation de leurs projets par Travail Canada. La subvention maximum est établie d'après le nombre de membres agréés au moment de la demande, et le montant par membre est établi par Travail Canada. Le nombre de demandes et les fonds disponibles sont les principaux facteurs qui déterminent le montant alloué au syndicat pour chaque membre. Les syndicats dont la demande est acceptée reçoivent 75 p. 100 de la subvention au moment de l'octroi et la dernière tranche sur présentation et approbation du rapport final de leur projet, lequel doit comprendre une description du contenu du programme ou projet ainsi qu'un état des finances détaillé relatif aux frais réels.



Québec. Papeterie.

Territoires du Nord-Ouest. Travailleur.

Ottawa. Employée de bureau.

Des bourses allant jusqu'à $5 000 chacune peuvent être accordées à des syndiqués, une fois que leur projet et leur budget ont été approuvés. Les demandes doivent être appuyées par une organisation syndicale et accompagnées d'une attestation selon laquelle l'inscription du candidat à un cours a été acceptée par l'établissement d'enseignement. Les bourses sont payées en deux versements: 75 p. 100 après l'approbation de la demande et 25 p. 100 après la réception d'un rapport final sur le projet et d'un état de frais.

COMITÉ CONSULTATIF

Au cours de la première année, le Programme d'aide financière a bénéficié des services d'un comité consultatif spécial de 12 membres en matière de formation syndicale. Il était composé de représentants venant des syndicats, des universités et de l'Institut de recherche appliquée sur le travail. L'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière était représentée par le directeur de la formation syndicale pour la province de la Colombie-Britannique.

Le comité a étudié et évalué les demandes de subventions présentées par les établissements d'enseignement post-secondaire et par certains syndiqués, et il a ensuite donné des conseils au Ministre quant à la répartition juste et équitable des fonds disponibles à cette fin. Le comité a également présenté

des recommandations au Ministre, concernant la mise sur pied et l'exécution efficace du Programme.

RÉPARTITION DES FONDS

En 1981, il y avait 3 487 231 syndiqués au Canada. D'après ce nombre, le montant de 16 363 509 $ qui aura été distribué à la fin de l'expérience de 5 ans, représente une moyenne annuelle de 94 cents par membre, c'est-à-dire un total de 4,69 $ par membre pour la période de 5 ans. Il est évident que ces fonds n'auraient pas été suffisants pour assurer la réalisation des vastes programmes qui existent aujourd'hui en matière de formation syndicale, si le mouvement syndical n'avait consacré aux programmes une portion généreuse de ses propres ressources financières et humaines. Il y a de nombreux cas qu'il serait facile de citer où les syndicats ont doublé et même triplé les fonds qu'ils avaient reçus du gouvernement afin de réaliser leur programme d'enseignement syndical. En outre, les services de moniteurs ont souvent été offerts gratuitement par les syndicats, ou les activités se sont déroulées en dehors des heures normales de travail, afin qu'aucun remboursement de salaire ne soit imputé au Programme. Le tableau ci-dessous montre la répartition des fonds du Programme, par syndicat et par année budgétaire du gouvernement, pour la période de 5 ans.

ACTIVITÉS DE FORMATION

Divers types de programmes de formation sont reconnus comme des projets acceptables. Ils se présentent en deux catégories principales:

1) les programmes se rapportant à la mission et aux fonctions du mouvement syndical;

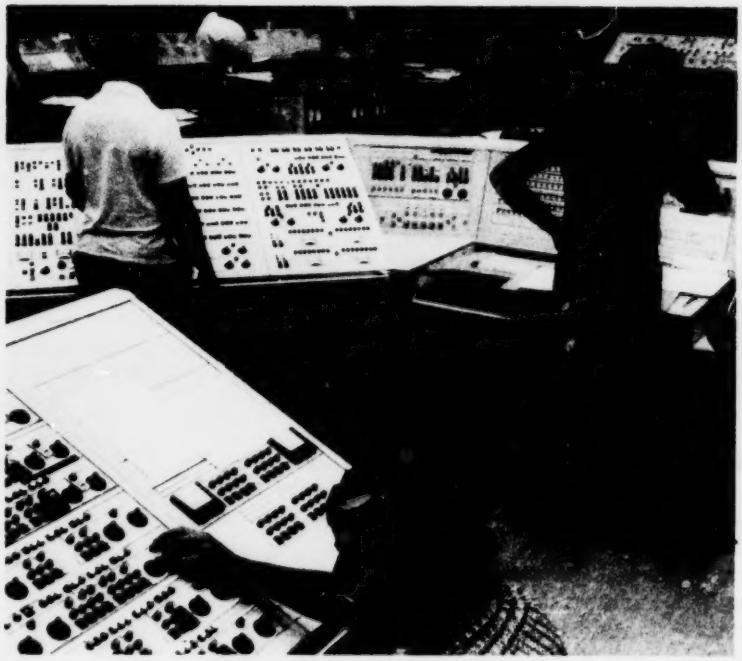
2) les programmes ayant trait aux relations ouvrières et aux conditions de travail.

Les programmes se rapportant à la mission et aux fonctions

RÉPARTITION DES FONDS
PROGRAMME DE FORMATION SYNDICALE

	1977-78 (9 mois)	1978-79 (12 mois)	1979-80 (12 mois)	1980-81 (12 mois)	1981-82 (12 mois)	1982-83 (3 mois)	TOTAL
Congrès du travail du Canada (y compris le Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique)	1 500 000 $ –	2 132 000 $ 168 000	2 326 144 $ 239 456	2 541 930 $ 261 669	2 838 712 $ 292 220	729 806 $ 75 127	12 068 592 $ 1 036 472
	1 500 000 $	2 300 000 $	2 565 600 $	2 803 599 $	3 130 932 $	804 933 $	13 105 064 $
Confédération des syndicats nationaux	120 000	170 560	186 092	203 356	227 099	58 385	965 492
Conférence canadienne des Teamsters	56 250	79 950	87 231	95 324	106 453	27 368	452 576
Centrale des syndicats démocratiques	–	25 500	36 346	39 717	44 354	11 403	157 320
Syndicats indépendants	265 769	278 111	261 758	288 462	263 298	24 161	1 381 559
Syndiqués particuliers (bourses)	10 000	14 541	9 200	10 240	33 000	18 750	95 731
Établissements d'enseignement postsecondaire	205 767	–	–	–	–	–	205 767
TOTAL	2 157 786 $	2 868 662 $	3 146 227 $	3 440 698 $	3 805 136 $	945 000 $	16 363 509 $

du mouvement syndical comprennent tous les types de formation qui pourraient aider les syndiqués à s'acquitter de leurs responsabilités à l'égard du mouvement syndical et de la société dans son ensemble.



Ontario. Centrale électrique.

Pour commencer, les syndiqués doivent acquérir une bonne connaissance de l'histoire, des structures et des objectifs du mouvement syndical. Ils doivent connaître la mission de leur syndicat à ses différents paliers comme la section locale, les conseils du travail, les fédérations du travail et les centrales syndicales. Ils est essentiel que des possibilités de formation soient offertes à tous les membres du mouvement syndical, syndiqués, délégués d'atelier, négociateurs, responsables, agents d'affaires, jusqu'aux plus hauts postes. Vu la grande diversité d'intérêts du mouvement syndical, la liste des sujets à l'étude est presque interminable. Une liste sommaire des cours les plus populaires pourrait comprendre des matières comme l'administration des syndicats, les services de consultation syndicale, le rôle des délégués d'ateliers, la communication orale, écrite ou audio-visuelle, les affaires sociales, politiques et économiques, les programmes de bien-être social, par exemple les régimes de retraite, les régimes d'assurance-maladie et l'indemnisation des accidents du travail, ainsi que le rôle du mouvement syndical tant dans la collectivité que sur la scène internationale.

Les programmes portant sur les relations ouvrières et les conditions de travail constituent l'autre volet important de ce programme d'études syndicales. Dans cette catégorie, le processus de la négociation collective est évidemment l'une des préoccupations principales du mouvement syndical. Les séances de formation à cet égard portent surtout sur les tendances de la négociation collective, la préparation des négociations, la procédure de règlement des griefs, l'exécution des contrats, les procédures d'arbitrage, d'accréditation et de conciliation ainsi que tous les aspects de la législation du travail. Les conditions de travail sont un autre secteur auquel le mouvement syndical s'intéresse de façon très active. Le mouvement syndical reconnaît le besoin d'étudier de nouvelles façons de faire face aux complexités du monde du travail et s'intéresse de plus en plus à des programmes comme la participation aux prises de décision, la qualité de la vie au travail, l'aide à la main-d'oeuvre féminine, l'économie de l'énergie, sans oublier les problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité au travail.

RÉALISATIONS

La main-d'oeuvre syndiquée du Canada représente près de 3,5 millions de travailleurs dont 78 p. 100 environ sont membres affiliés aux quatre centrales syndicales qui ont conclu des accords avec Travail

Canada en matière de formation syndicale. Par conséquent, la majeure partie des fonds relatifs à la formation syndicale a été versée à ces quatre organisations. D'après les chiffres publiés en 1981 dans le «Répertoire des organisations de travailleurs au Canada», les effectifs des cinq groupes principaux qui reçoivent du Ministère des fonds relatifs à la formation syndicale s'établissent comme suit:

Groupe	Effectifs	% de la totalité des effectifs
Congrès du travail du Canada	2 369 351	68,0
Confédération des syndicats nationaux	210 430	6,0
Conférence canadienne des Teamsters	92 000	2,6
Centrale des syndicats démocratiques	44 463	1,2
Syndicats indépendants	770 987	22,2
	3 487 231	100,0

Les activités du Congrès du travail du Canada sont rattachées à trois domaines importants: la formation des effectifs, la formation des moniteurs et la production d'outils pédagogiques.

La formation syndicale des membres a été dispensée à plusieurs milliers de personnes au moyen de centaines de colloques, de cours et de conférences organisés dans tout le Canada. Les sujets les plus couramment traités sont les suivants:

- Hygiène et sécurité au travail
- Services de consultation syndicale
- Économie du travail
- Arbitrage
- Tendances de la négociation collective
- Planification socio-économique
- Droit du travail
- Formation des dirigeants
- Formation des responsables des conseils du travail
- Arbitrage et droits contractuels
- Législation fédérale du travail
- Évaluation des tâches
- Main-d'oeuvre féminine
- Qualités du leader
- Affaires internationales
- Législation régissant la négociation collective
- Relations avec le public et journalisme du travail
- Régimes de retraite

Un domaine qui a pris une grande importance au Centre national d'éducation et d'études syndicales du CTC a été la formation des moniteurs. Des centaines d'étudiants venant des cinq centres régionaux ont suivi des cours traitant de la formation des moniteurs et portant sur les techniques de formation, la gestion des syndicats, la formation du délégué syndical, le règlement interne des assemblées, la formation du personnel et les services de consultation syndicale.

De nombreux outils pédagogiques ont également été produits pour compléter les programmes d'études. Entre autres, il convient de mentionner des films, des diaporamas et des manuels se rapportant à la formation du

Ontario. Travailleurs quittant une raffinerie.

délégué syndical, à la négociation collective, à l'arbitrage, à l'emploi abusif d'alcool et de médicaments, à l'économie du travail, aux services de consultation syndicale et à l'histoire du mouvement syndical.

Une portion de la subvention fédérale transférée à la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) par le CTC a permis à la FTQ de mettre sur pied un nouveau service de formation, le Centre de formation syndicale (CFS). Ce centre a mis en oeuvre un programme complet de formation d'enseignants qui intensifiera la formation dans les syndicats affiliés à la FTQ.

À la Confédération des syndicats nationaux (CSN), les fonds fédéraux ont été consacrés à l'expansion des programmes d'études. Ce fait a suscité un accroissement de l'offre et de la demande de formation ainsi que des investissements, exerçant ainsi un effet multiplicateur.

Depuis 1976, le service de formation de la CSN offre un nouveau programme de formation qui rejoint un nombre important de militants dans toutes les régions du Québec. Il s'agit d'un programme dont le contenu porte aussi bien sur les aspects fondamentaux de la vie sociale, économique et politique du Canada que sur les aspects techniques du mouvement syndical.

Dans son ensemble, la Conférence canadienne des Teamsters n'avait pas de programme de formation officiel avant la mise sur pied du Programme de formation syndicale. L'aide financière du Ministère a servi à organiser un certain nombre de séminaires, de cours et de conférences sur la procédure de règlement des griefs, l'hygiène et la sécurité au travail, des questions d'actualité dans le domaine des relations industrielles, les lois du travail et l'interprétation des contrats, le tout à l'intention des dirigeants, des agents d'affaires, des délégués et des membres en général. Des fonds et des ressources humaines considérables ont également été affectés à la création de bibliothèques syndicales dans chacune des trois régions.

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la moins nombreuse des quatre centrales syndicales qui participent au programme de formation syndicale de Travail Canada, a également bénéficié de son appui financier. Le perfectionnement des responsables de tous les niveaux a été la fin principale de leur programme. De nombreux cours et ateliers ont été organisés dans tout le Québec sur le rôle du syndiqué, l'hygiène et la sécurité au travail, les affaires sociales, la main-d'oeuvre féminine, des questions économiques, l'évaluation des tâches et la qualité de la vie au travail. Du matériel didactique a également été préparé sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Une moyenne de 55 demandes de subventions émanant de syndicats indépendants ont été étudiées chaque année. Les membres des syndicats participants représentent environ la moitié des 800 000 travailleurs affiliés à des syndicats indépendants. Un grand choix de matières et de cours a été proposé, les sujets les plus populaires étant la négociation collective, ainsi que l'histoire, les structures et les objectifs du mouvement syndical. Des fonds ont également été affectés à la production d'outils pédagogiques, comme un guide sur les responsabilités des délégués syndicaux et des diaporamas sur la procédure de règlement des griefs. La majorité des subventions ont été accordées à des syndicats des secteurs hospitalier, pédagogique et gouvernemental. Les membres ordinaires et les délégués ont été les principaux bénéficiaires des études pour lesquelles des subventions ont été distribuées. Comme les syndicats sont restreints à une subvention maximum établie d'après le nombre de leurs membres, le Programme oblige souvent les syndicats moins nombreux à supporter un lourd fardeau financier, vu que ces derniers doivent payer la différence entre la subvention fédérale et le total des projets.

Vingt et une personnes, dont 6 femmes et 15 hommes, ont obtenu 24 bourses au cours des cinq ans du Programme. La majorité des récipiendaires ont employé ces sommes pour suivre des cours en relations industrielles, en sciences sociales, en éducation des adultes ainsi qu'en organisation du travail et en conception des tâches. Deux d'entre eux ont suivi des cours dans une faculté de droit. Parmi les autres projets, il convient de mentionner des travaux de recherche sur l'hygiène et la sécurité au travail, sur plusieurs aspects de la qualité de la vie au travail et sur le déplacement des employés touchés par la mise en oeuvre de la nouvelle technologie micro-électronique, une analyse de la croissance des syndicats dans les universités de l'Ontario, et enfin, l'histoire du mouvement syndical en Alberta.

L'AVENIR

Le nombre croissant de problèmes complexes qui surgissent dans le monde des relations industrielles confirme le besoin de formation permanente chez les syndiqués. La tendance accrue de la mobilité chez les travailleurs exige que ces derniers soient plus au courant des affaires socio-économiques afin qu'ils puissent s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu et jouer un rôle éminent, à la fois dans les affaires syndicales et dans celles de la collectivité. Le mouvement syndical se voit dans l'obligation de continuer d'offrir un programme de formation permanente devant la croissance soutenue des nouveaux membres qui adhèrent au mouvement chaque année. Les travailleurs qui oeuvrent dans de nouveaux secteurs comme les institutions financières et les compagnies d'assurance semblent de plus en plus vouloir se regrouper en syndicats.

Le processus de la négociation collective, qui est devenu plus complexe, crée également un plus grand besoin de formation syndicale. De nouvelles tendances se font jour, par exemple la négociation à l'échelle de l'industrie, en réponse à la complexité croissante de l'industrie moderne. Les syndicats doivent être en mesure de faire face à une diversité de problèmes qui ont des effets importants sur leurs membres. Les changements technologiques, par exemple, forcent les syndiqués à acquérir des connaissances poussées dans un grand nombre de domaines, vu que les syndicats participent souvent aux différentes étapes qui se rapportent à ces changements, allant des discussions qui précèdent l'introduction de machines ou de procédés nouveaux, jusqu'à la mise en oeuvre de programmes destinés à minimiser les effets des changements sur le gagne-pain des travailleurs.

Une prise de conscience plus profonde des conditions de travail dangereuses dans un grand nombre d'entreprises a incité les syndicats à négocier des règles et des procédures de sécurité au travail. Les syndicats ont également joué un grand rôle dans la création d'un milieu de travail moins dangereux en faisant pression pour obtenir de meilleures

lois en matière de sécurité. De nouvelles façons de faire face aux problèmes de l'énergie, comme des rajustements des horaires de travail, deviendront probablement un objet de négociation plus important dans les années à venir.

Colombie-Britannique. Conserverie de poisson.

Un domaine qui suscite plus d'intérêt et qui est plus souvent débattu que par le passé, entre les syndicats et le patronat, est celui de la qualité de la vie au travail. Les partenaires s'emploient à transformer les processus de restructuration et d'organisation du travail visant à rendre les emplois plus satisfaisants et à augmenter l'efficience des travailleurs. Les dirigeants syndicaux doivent acquérir une connaissance poussée de la notion de la qualité de la vie au travail, s'ils veulent avoir des discussions valables avec leurs homologues. Les femmes qui se joignent, en grand nombre à la main-d'oeuvre active est un autre sujet important qui doit retenir l'attention du mouvement syndical.

Enfin, le mouvement syndical s'intéresse également à la vaste gamme des avantages sociaux dont jouissent tous les Canadiens. La liste est longue et elle comprend, notamment, l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, la sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et l'indemnisation des accidents du travail.

CONCLUSION

Le Programme d'aide financière à la formation syndicale a donné l'occasion à un nombre toujours croissant de syndiqués et de dirigeants de participer à un grand choix de cours de formation destinés à accroître leur compétence et leur efficacité quant aux responsabilités qu'ils ont à assumer au sein du mouvement syndical. À leur tour, ces dirigeants ont représenté les membres de manière plus efficace et les membres eux-mêmes ont participé plus activement à l'action du syndicat dans les affaires socio-économiques.

Les subventions fédérales ont aidé à susciter un apport accru des syndicats au domaine de l'enseignement, ce qui a entraîné une participation plus grande et plus vive des membres aux cours de formation. Cette initiative a fait naître parmi les membres le désir d'accroître leurs connaissances sur des matières pouvant les aider à mieux jouer leur rôle dans le monde des relations industrielles. Des structures et des programmes nouveaux ont été mis sur pied afin de répondre à ces besoins. Ces cours doivent se poursuivre et se diversifier si l'on veut que le Programme ait des effets bénéfiques à long terme sur les relations du travail.

Des évaluateurs indépendants ont affirmé que le Programme d'aide financière à la formation syndicale représente la plus importante initiative du gouvernement fédéral en matière de formation professionnelle des adultes, au cours des années 70. Il a permis au mouvement syndical du Canada de mettre sur pied un vaste programme de formation syndicale, programme qui n'a pas déçu jusqu'à présent, les attentes de ceux qui l'ont créé et qui sera bénéfique à long terme, et aux syndicats et à l'ensemble des Canadiens.

Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur le Programme d'aide financière à la formation syndicale de Travail Canada, aux bureaux suivants du Ministère:

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Travail Canada
Édifice Professional Arts
100, rue Arden, 4e étage
MONCTON (N.-B.)
E1C 4B7
(506) 388-6640

RÉGION DU ST-LAURENT

Travail Canada
Immeuble du Port
de Montréal
2e étage, Aile 3
Cité du Havre
MONTRÉAL (Québec)
H3C 3R5
(514) 283-5746

RÉGION DES GRANDS-LACS

Travail Canada,
Mezzanine
4900, rue Yonge, porte 200
WILLOWDALE (Ontario)
M2N 6C3
(416) 224-3824

RÉGION DU CENTRE

Travail Canada
Édifice Canadian
Grain Commission
400 - 303, rue Main
WINNIPEG (Manitoba)
R3C 3G7
(204) 949-6375

RÉGION DES MONTAGNES

Travail Canada
750, rue Cambie, 7e étage
VANCOUVER (C.-B.)
V6B 2P2
(604) 666-1643
(604) 666-1656

RELATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Section de l'éducation
ouvrière
Travail Canada
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-2861

Québec. Pilotes dans une station météorologique.

PROGRAMME DE FORMATION SYNDICALE

DÉFINITION DES OBJECTIFS

1. MEMBRES DES SYNDICATS

Renforcer le sens des responsabilités entre la main-d'oeuvre et le patronat.

Renforcer le sens des responsabilités entre la main-d'oeuvre et le grand public.

Approfondir les connaissances des membres des syndicats pour leur permettre de participer de façon plus efficace au mouvement syndical.

Encourager une participation responsable des syndicats et du mouvement syndical au sein de la société.

2. MAIN-D'OEUVRE

Aider les dirigeants syndicaux actuels et futurs à acquérir une connaissance et une compréhension plus approfondie de la structure, des objectifs, des politiques et des responsabilités du mouvement syndical canadien.

3. GRAND PUBLIC

Promouvoir une meilleure information des membres des syndicats et une plus grande sérénité dans la négociation collective.

Encourager une participation plus étendue et plus compétente aux affaires économiques et sociales.

Répartir de façon plus équitable les ressources financières consacrées à l'enseignement.

Établir des liens immédiats et concrets concernant l'établissement de programmes entre le gouvernement et le mouvement syndical.

Améliorer le climat des relations entre le gouvernement et les syndicats.